

学校编码: 10384  
学号: 13920101150364

分类号\_\_密级\_\_  
UDC\_\_

廈門大學

硕 士 学 位 论 文

产业转型升级与人力资源开发  
——深圳市宝安区的案例研究

Industrial Transformation and Upgrading  
and Development of Human Resource  
——Take Bao'an District as a Case

陈 妮

指导教师姓名：陈振明教授

专 业 名 称：MPA

论文提交日期：2014 年 4 月

论文答辩时间：2014 年 月

学位授予日期：2014 年 月

答辩委员会主席：\_\_

评阅人：\_\_

2014 年 4 月

# 厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为( )课题(组)的研究成果,获得( )课题(组)经费或实验室的资助,在( )实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆ ☆☆☆

## 论文指导小组:

陈振明	教授
张 萍	副主席
孟 华	副教授

# 厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

（        ） 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，  
于        年        月        日解密，解密后适用上述授权。

（        ） 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年        月        日



## 摘要

2008 年国际金融危机以来，全球经济格局调整深化。加快经济结构调整，提高自主创新能力，大力发展战略型新兴产业和提升优势传统产业核心竞争力是我国经济发展面临的重大现实问题。深入分析世界经济发展背后的原因可知，一切产业发展和转型升级，既是科技创新与市场竞争的结果，更是有效的人力资源支持的结果。合理的人力资源结构是产业结构调整最根本的保障。

本文在梳理产业结构调整与人力资源开发相关概念及理论研究文献的基础上，立足于深圳市宝安区产业转型与人力资源开发现状，首先通过定性分析和定量分析的方法找出产业结构调整与人力资源开发之间的基本关系，再实证分析深圳市宝安区人力资源存在的问题，最后从宏观上提出了适应宝安区产业发展要求的人力资源开发思路，并从当前深圳市宝安区人力资源工作实际出发提出了目前宝安区应采取的人力资源开发具体措施。本文旨在通过改进人力资源开发工作，促进宝安区产业的转型与发展，推动宝安经济社会的发展。

本文的创新之处在于找出了产业结构调整与人力资源开发之间的基本关系，并从产业结构转型升级的需求出发分析了深圳市宝安区人力资源存在的问题，总结探索深圳市宝安区人力资源开发的方向和着力点。本文的不足之处：受时间和调查能力所限，且由于数据的敏感性和不可得，影响了部分定量分析。

**关键词：**产业结构 转型升级 人力资源



## **Abstract**

Since the international financial crisis in 2008, global economic pattern has met greater adjustment. The problem such as accelerate economic transformation, improve self-innovation ability, work vigorously on rising industries and reinforce core competitiveness of traditional industries, is vital for our economic development. By analyzing the causes of development of the world economy, it is known that all the industrial development is not only the result of the science innovation and market competition but also the support of human resources.

The aim of this article is to improve human resources development, promote the adjustment of industrial structure in Bao'an District so as to forward the development of Bao'an District. Based on the present situation of industrial restructuring and human resource development of Bao'an District, this article introduces and reviews the literatures on concept and theories about the industrial restructuring and human resource development. Firstly, figures out the relationships between industrial restructuring and human resource development by qualitative and quantitative research, then spots and proves existing problems of human resources in Bao'an District, and after that, puts forward ideas about human resource development, and proposes specific measures for human resource development in Bao'an District.

The innovation of this article is that it presents the relationships between adjustment of industrial structure and human resource development and analyses the problems of human resources in Bao'an District according to its needs of adjustment of industrial structure. This article also summaries the direction and focus of the development of human resources in Bao'an District. While there are also some shortcomings: Part of the analysis is affected by difficulty in collecting data due to limited time and research ability.

**Key words:** Industrial Structure, Transformation and Upgrading, Human Resource





# 目录

一、 绪论.....	1
(一) 选题及意义 .....	1
(二) 文献综述 .....	2
(三) 研究主题 .....	7
(四) 研究方法及技术路线 .....	7
二、 产业结构调整与人力资源结构优化的关系.....	9
(一) 产业结构调整是人力资源结构优化的物质基础.....	9
(二) 人力资源结构优化促进产业结构转型升级 .....	10
三、 宝安区产业转型升级与人力资源发展状况.....	15
(一) 产业与人力资源开发历程 .....	15
(二) 产业与人力资源发展现状分析 .....	18
(三) 产业转型升级过程中人力资源开发存在的问题及原因分析 .....	21
四、 宝安区促进产业转型升级的人力资源开发思路及对策.....	26
(一) 人力资源开发思路 .....	26
(二) 人力资源开发对策 .....	30
结束语.....	34
参考文献.....	36
致谢.....	38



# Content

<b>I. Introduction .....</b>	<b>1</b>
(I)Thesis and significance .....	1
(II) Literature review .....	2
(III) Research topic .....	7
(IV)Research method and framework .....	7
<b>II. Relationships between industrial restructuring and human resource optimization .....</b>	<b>9</b>
(I)Industrial restructuring is the material base for human resource optimization .....	9
(II)Optimization of human resource promotes industrial transformation and upgrading .....	10
<b>III.Situation of industrial transformation and upgrading and human resource development in Bao'an District.....</b>	<b>15</b>
(I)Industry and human resource development process .....	15
(II)Present situation of industrial and human resource development.....	18
(III)Problems and analysis of cause .....	21
<b>IV. Idea and strategy for promoting industrial transformation and upgrading and human resource development.....</b>	<b>26</b>
(I)Idea of human resource development .....	26
(II)Strategy of human resource development.....	30
<b>Conclusion .....</b>	<b>34</b>
<b>References .....</b>	<b>36</b>
<b>Acknowledgements .....</b>	<b>38</b>



## 一、 绪论

### （一）选题及意义

#### 1. 选题背景

2008年国际金融危机以来，全球经济格局调整深化，世界经济增长放缓，国际贸易增速回落。加快经济结构调整，促进经济自主协调发展，是我国经济发展面临的重大现实问题。然而，一切产业发展和转型升级，既是科技创新与市场竞争的结果，更是有效的人力资源支持的结果。合理的人力资源结构是产业结构调整的人力和智力保障，也是最根本的保障。

技术创新和技术进步依靠的是人的知识和劳动。<sup>①</sup>世界经济发展史上，曾经出现过三次著名的经济追赶：美国对英国的追赶、日本对美国的追赶、亚洲“四小龙”对西方发达国家的追赶。这三次成功追赶的背后，都存在一个共同的重要因素，即实施人力资源优先开发的战略，不仅充分发挥高端人才在产业发展和科技创新中的引领、示范和突破作用，还需为产业发展提供源源不断的、训练有素的高素质员工，使得产业发展和科技创新得到持续有效的支撑。

因此，借鉴吸收三次经济追赶的人力资源开发经验，深入研究产业转型升级与人力资源开发的关系，优化人力资源结构，有利于推动产业结构的调整和转型升级，有利于促进国民经济和区域经济的可持续发展。

#### 2. 研究意义

当前，我国对人力资源开发与配置的研究已初具规模。但是这些研究基本是站在全国或某个地区的角度去分析人力资源现状、存在问题与解决对策，或者是针对人力资源的某一方面进行理论或实践探讨。要么是就人力资源谈人力资源，与产业发展结合不够紧密；要么虽然对产业状况有所结合，但侧重于某个特定产业对人力资源的需求模型预测。在特定的时间背景下，对产业结构调整与人力资源开发的量化关系的研究还比较少。总之，目前国内对产业结构与人才结构的调整机理及制度创新方面还缺乏深入有力的研究。

---

<sup>①</sup>陈鸿宇：《广东加快转变经济发展方式十讲（修订版）》，广东人民出版社，2011年版，第59页。

本文以深圳市宝安区为样本,通过对深圳市和宝安区产业发展、就业结构等方面的数据进行细致分析,深入研究产业结构调整对人力资源数量、质量、结构等提出的新的要求,找到适应宝安区产业转型需要的人力资源开发措施,从而保证宝安区经济健康持续发展。

## (二) 文献综述

### 1. 国内研究状况

产业结构调整与人力资源结构的互动与优化是一个地区经济社会发展的基础性问题。国内学者们对产业结构与人才结构的相互关系进行了一定的研究,取得了一些阶段性的成果。沈荣华认为:我国的人才需求存在结构多样性特征,我国致力于发展工业化和信息化的这一国情,决定了我国对于人才需求具有多样性。我们不仅需要适合于现代知识经济要求的人才,即掌握各种现代科技的专门人才,而且仍然需要大量适合于工业化的人才,即加工制造业中的各类专门技术人才和工人。<sup>①</sup>而且从信息化与工业化结合发展的需求看,我们十分需要既懂专业知识,又能进行实际操作的复合型人才。彭清华认为,要使人才开发与经济社会发展相协调,就必须科学调整人才结构,大幅提升人才存量,提升人才素质,优化人才配置。

萧灼基在2002国际人力资本论坛中指出,我们的产业结构在进行重大的调整,要大力发展高新技术产业,要用高新技术改造传统产业,重要的就是要靠我们的人力资源。杨益民通过“人才结构偏离度系数”和“等级位差”两个指标,分析产业结构、行业结构与当地人才结构的协调性情况,并建立“行业人才结构偏离度”模型预测未来人才结构协调性的变化情况。<sup>②</sup>

赵光辉在对全国部分省市调研数据分析的基础上,发现人力资源的流动不仅影响区域产业的规模及变动,而且影响区域产业的质量及转型升级。区域内,从业人员的增长为产业扩张创造了人力条件,也为区域产业素质提高提供了智力条件。<sup>③</sup>韩金远认为:科学技术推动经济,经济带动科技,科技创造人才,人才发展

<sup>①</sup>沈荣华:《人才竞争学》,华东师范大学出版社,1997年版,第72页。

<sup>②</sup>杨益民:《人才结构与经济发展协调性分析的指标及应用》,安徽大学学报(哲学社会科学版),2007年第1期。

<sup>③</sup>赵光辉:《我国人才结构与产业结构互动研究的探讨》,《中国人力资源开发》,2005年第5期。

科技, 教育培养人才, 人才促进产业经济发展等系列关系是相互促进的。<sup>①</sup>陈庆修认为, 人才结构与经济结构调整的互动关系, 决定了加快人才结构调整对促进经济结构调整及全面建设小康社会和实现现代化具有重要的能动作用。<sup>②</sup>

罗文标等人描述了人才结构与产业结构的互动特征, 产业不同的发展阶段对应人才的不同发展阶段, 认为产业结构的调整和升级与人才结构高级化是一个相互影响、相互制约的过程。企业应发挥在人才结构调整中的主体作用, 以使企业人才结构与产业结构调整相适应。<sup>③</sup>

盛喜真对人才结构与产业结构的互动也有一定见解, 认为: 一是应主要面向传统产业自主培养人才; 二是要做到培养与引进相结合, 面向高新技术产业培养和引进大批人才; 三是要调整教育结构, 利用职业教育、社会培训、企业自主培训等多种渠道造就高素质人才。

刘国新重点研究了高新技术产业发展与人才创业之间的关系。梁涛等人认为地区经济发展在很大程度上得益于产业结构与人才结构相协调匹配。构建了产业人才结构偏离度指标, 对辽宁省的产业结构与人才结构的匹配情况进行了深入分析, 选定了等级指标去分析各产业内不同行业与人才的匹配度。<sup>④</sup>上海市也对产业结构调整与人才结构优化做出了专题研究, 认为应当强化产业部门与人力资源部门的联动, 形成产业与人才的联动机制。<sup>⑤</sup>

总体而言, 目前国内对产业结构与人才结构调整的研究还停留在现象描述和问题总结阶段, 或是对西方相关理论的简单概述, 缺乏深层次、成体系的客观分析和研究, 量化研究和实证研究较少。而在为数不多的量化研究和实证研究中, 主观性的建模较多, 客观性的实证分析还不够透彻深入, 对于人才结构在产业发展中的量化研究基本还是一片空白。<sup>⑥</sup>

## 2. 国外研究状况

国外对于产业结构调整进而引起人力资源变动的研究相对较早, 成熟的理

<sup>①</sup> 韩金远、吕明新:《山东人才资源发展的影响因素及对策研究》, 山东大学学报(哲学社会科学版), 2003年第5期。

<sup>②</sup> 陈庆修:《以人才结构调整促进经济结构调整》,《中国人力资源开发》, 2005年第1期。

<sup>③</sup> 罗文标, 黄照升:《产业结构与人才结构互动研究》,《科技进步与对策》, 2004年第7期。

<sup>④</sup> 梁涛、刘会贞、李乃文:《产业结构与人才结构匹配度实证分析\_以辽宁省为例》,《工业技术经济》, 2011年第12期。

<sup>⑤</sup> 《上海产业结构调整与人才结构优化研究》, 21世纪人才网,  
<http://www.21cnhr.gov.cn/detail.jsp?viewID=5320&lmCode=A07012007.6.27>。

<sup>⑥</sup> 赵光辉:《我国人才结构与产业结构互动研究的探讨》,《中国人力资源开发》, 2005年第5期。

论有配第-克拉克定理。经济学家威廉·配第早就发现，一般情况下，工业比农业利润多、商业比工业利润多。随着经济的发展，产业核心逐渐由生产有形产品向提供无形服务转变。因此，产业发展方向必然由农转工，继而再由工转商。英籍经济学家科林·克拉克在他的《经济进步的条件》中阐述了人均国民收入水平与劳动力结构变动的规律：随着经济的发展，人均国民收入水平的提高，第一产业国民收入和劳动力的相对比重逐渐下降；第二产业国民收入和劳动力的相对比重上升，经济进一步发展，第三产业国民收入和劳动力的相对比重也开始上升。劳动力在各产业之间流动的方向，由各产业之间的劳动收入差决定，劳动力倾向于流向劳动收入高的产业。

上世纪60年代，现代人力资本理论开始形成，并获得广泛接受和认可。舒尔茨等学者们在大量的产业数据量化比较和分析中发现：在不同的国家和地区，即使投入相同的实物资本，也往往会产生巨大的收益差距。进一步的研究认为，引起这些差别的主要因素，不是传统经济要素如廉价劳动力和原材料的多寡，而是人力资源质量与人力资本综合存量的差异。在大量数据和案例的支撑基础上，舒尔茨指出：人力是产业发展和社会进步的决定性因素；人力资源因为掌握了知识和技能成为了一切生产资源要素中最重要的资源。该理论揭示了人才结构对于产业发展的巨大影响，并为二战后许多国家经济发展的实践所证明，在包括人力资本在内的投资中，教育超过其它资本投资所带来的收益率，成为收益率最高的一种投资形态。舒尔茨也因此获得了诺贝尔经济学奖。

当代美国著名经济学家西蒙·库兹涅茨对产业结构的发展变化规律进行了更进一步的分析，该理论被称为“库兹涅茨法则”。西蒙·库兹涅茨指出，随着经济的不断发展、人均国民收入水平会随之逐渐提高，劳动力会首先由第一产业向第二产业转移；当人均国民收入水平进一步提高，劳动力便流向第三产业。最终劳动力在产业间的分布状况是：从事第一产业的劳动力减少，从事第二三产业的劳动力增加。一个国家人均国民收入水平越高，其分布在第一产业的劳动力比例相对越小，而在第二、三产业中劳动力所占的比重越大；相反，人均国民收入水平越低，劳动力在第一产业中所占的比例相对越大，而在第二、三产业中所占的比重则越小。随着经济的发展，劳动力在三次产业结构中的比重必然由“一、二、三”转向“三、二、一”。在某一发展阶段，可能受种种因素的影响，劳动



Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to [etd@xmu.edu.cn](mailto:etd@xmu.edu.cn) for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库